



Dal 1992 al servizio dei nostri clienti

LAVORO & PREVIDENZA

Informatore n. 2 del 13 dicembre 2022

Con l'avvio del **nuovo servizio di consulenza del lavoro**, NV Advisory propone la presente circolare mensile quale strumento informativo per condividere aggiornamenti normativi, fiscali e previdenziali connessi al mondo del lavoro e della previdenza.

CONSULENZA DEL LAVORO

- Assunzioni e licenziamenti individuali e collettivi
- Gestione dei procedimenti disciplinari
- Gestione degli ammortizzatori sociali
- Assistenza nelle procedure di ispezione in azienda
- Stesura dei regolamenti aziendali
- Contrattazione aziendale di secondo livello
- Collocamento obbligatorio e prospetto disabili
- Elaborazione costi del personale
- Gestione del welfare aziendale

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

- Rapporto con gli Enti di previdenza e assistenza obbligatoria
- Denunce di variazione e cessazione della posizione aziendale
- Denuncia soci INAIL
- Instaurazione, modifica e cessazione dei rapporti di lavoro subordinato
- Assunzioni agevolate
- Gestione apprendistato
- Adempimenti per il distacco di personale in Italia e all'estero
- Accordi individuali
- Assistenza nell'avvio di rapporti di stage
- Denunce Enasarco
- Gestione dirigenti

ELABORAZIONE BUSTE PAGA

- Elaborazione buste paga
- Elaborazione e invio UniEmens
- Elaborazione Mod. F24 telematico
- Gestione fondi di previdenza complementare
- Gestione fondi di assistenza sanitaria integrativa
- Modello 770 e Certificazione Unica
- Autoliquidazione del premio INAIL
- Richieste Durc
- Gestione delle presenze online da portale web

CONSULENZA PERSONALIZZATA

- Ogni Cliente ha una storia aziendale unica e obiettivi specifici da raggiungere. Per questo puoi fare affidamento su un servizio di consulenza personalizzata estremamente flessibile, che tiene conto delle tue esigenze di tempo e organizzazione, oltre che dei tuoi obiettivi di business.

RAPPORTO DI FIDUCIA

- Il rapporto con il Cliente è un rapporto di fiducia reciproca basato su riservatezza, trasparenza, integrità e affidabilità.

FORMAZIONE AGGIORNATA

- La formazione continua e lo studio costante delle novità normative del settore ci permettono di offrire servizi innovativi e le migliori soluzioni possibili in ogni momento.

Invitiamo gli interessati a contattarci inviando una mail a info@nvadvisory.it oppure a paladini@nvadvisory.it

Indice degli argomenti

1.	Le novità del mese	
	<hr/>	
	Novembre in pillole	pag. 4
2.	L'informazione pratica per le piccole e medie imprese	
	<hr/>	
	Nuove istruzioni per l'esonero contributivo dello 0,8% per i rapporti di lavoro dipendente	pag. 10
	Assegno per il nucleo familiare a carico dei Fondi di solidarietà e del FIS	pag. 12
	Nuove disposizioni in materia di lavoro sportivo	pag. 14
	Proroga all'1.1.2023 per le comunicazioni di lavoro agile	pag. 15
3.	Il punto sulla contrattazione collettiva	
	<hr/>	
	Le novità di novembre in pillole	pag. 17
	Il tema del mese: il lavoro straordinario, festivo e notturno nel CCNL cooperative agricole	pag. 22
	Il focus sui prossimi adempimenti: lo scadenario di dicembre 2022	pag. 25
4.	Le agevolazioni per le piccole e medie imprese	
	<hr/>	
	Decontribuzione per le lavoratrici madri	pag. 33

NOVEMBRE IN PILLOLE

CASSA FORENSE - MODIFICA DEL CALCOLO DELLE PRESTAZIONI PENSIONISTICHE

Con un comunicato diffuso in data 3.11.2022, la Cassa di previdenza forense ha reso noto di aver deliberato un nuovo regolamento che prevede l'introduzione, a decorrere dall'1.1.2024, del sistema di calcolo contributivo per determinare gli importi degli assegni pensionistici.

Tale metodo di calcolo troverà un'immediata applicazione integrale solo per i professionisti che si iscriveranno alla Cassa Forense a partire dal 2024, mentre per coloro che alla data del 31.12.2023 risultano già iscritti si prevedono due soluzioni differenti, che trovano applicazione in base agli anni di iscrizione.

In particolare, per gli avvocati con anzianità di iscrizione:

- inferiore a 18 anni alla predetta data, verrà applicato un sistema di calcolo c.d. "misto", equivalente al contributivo pro rata;
- di almeno 18 anni al 31.12.2023, continuerà ad applicarsi l'attuale sistema retributivo, seppur con una riduzione del coefficiente di rendimento per il calcolo della pensione che passerà dallo 1,40% all' 1,30%, solo per gli anni successivi all'entrata in vigore della riforma.

GOVERNO - RIFORMA DEL LAVORO SPORTIVO

Con il DLgs. 163/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 2.11.2022 n. 256, sono state apportate modifiche e integrazioni al DLgs. 36/2021 anche con riferimento alla nuova disciplina del lavoro sportivo, la cui entrata in vigore è prevista per l'1.1.2023.

Tra le varie, il nuovo art. 25 del DLgs. 36/2021 amplia il novero dei lavoratori sportivi inserendovi anche ogni tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affiliati, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Ancora, un intervento di estrema rilevanza è costituito dalla sostituzione dell'art. 28 del DLgs. 36/2021, con la finalità di definire il rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo.

In particolare, in tale area il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa qualora la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi le 18 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive.

INPS - ESONERO CONTRIBUTIVO DELLO 0,8% PER I RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE

Con il messaggio 7.11.2022 n. 4009, l'INPS ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'esonero dello 0,8% della quota IVS a carico del lavoratore ex art. 1 co. 121 della L. 234/2021, incrementato dell'1,2% dall'art. 20 del DL 115/2022 per il periodo dall'1.7.2022 al 31.12.2022.

In particolare, l'Istituto precisa che:

- l'integrazione dell'1,2%, relativamente ai ratei di tredicesima mensilità, viene riconosciuta anche sui mesi di competenza da gennaio a giugno 2022, purché erogati a partire dal periodo di paga di luglio 2022;
- i datori di lavoro che non hanno ancora erogato i ratei di tredicesima relativi alle mensilità da gennaio a settembre 2022, potranno fruire direttamente dell'esonero del 2% a partire dai flussi di competenza del mese di luglio 2022, validando il codice causale in uso "L095";
- i datori di lavoro che hanno provveduto alla corresponsione dell'esonero ex art. 20 del DL 115/2022, esponendo sul codice "L024" il conguaglio dell'esonero del 2% in alternativa allo 0,8%, dovranno provvedere all'invio di un flusso di variazione sostituendo il codice "L024" con il codice "L094".

INPS - RINUNCIA AL PERIODO RICHIESTO NELLA DOMANDA PER PERMESSI L. 104/92

Con il messaggio 9.11.2022 n. 4040, l'INPS ha comunicato il pronto rilascio della funzione "Rinuncia ai benefici" dello sportello telematico per la presentazione delle domande di permessi ex L. 104/92, grazie alla quale sarà possibile comunicare la volontà di rinunciare, in tutto o in parte, al periodo richiesto nella domanda originaria.

La rinuncia può riguardare le domande relative:

- ai giorni di permesso mensile per assistere un familiare disabile;
- ai giorni di permesso mensile e ore di permessi giornalieri ad essi alternativi richiesti dal lavoratore per sé stesso;
- al prolungamento del congedo parentale e ai riposi orari a essi alternativi.

La comunicazione di variazione può essere effettuata solo con riferimento alle domande in corso di fruizione nel mese di presentazione della rinuncia.

CORTE COSTITUZIONALE - DETERMINAZIONE DELLA PENSIONE DEI MARITTIMI

Con la sentenza 7.11.2022 n. 224, la Corte Costituzionale è intervenuta in materia di determinazione dei trattamenti pensionistici dei lavoratori del settore marittimo, dichiarando l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 co. 8 della L. 297/82 in combinato disposto con l'art. 24 della L. 413/84, nella parte in cui non si consente la neutralizzazione del c.d. "prolungamento contributivo" previsto da quest'ultima norma per il calcolo della pensione di vecchiaia in favore dei lavoratori marittimi che hanno raggiunto il diritto alla pensione, quando tale prolungamento determini una riduzione nel calcolo dell'importo del trattamento pensionistico.

INPS - DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI

Con il messaggio 9.11.2022 n. 4042, l'INPS ha fornito chiarimenti sull'esonero contributivo riconosciuto alle lavoratrici madri che ritornano nel posto di lavoro dopo la maternità ex art. 1 co. 137 della L. 234/2021.

In particolare, l'Istituto precisa che:

- l'agevolazione trova applicazione dalla data del rientro effettivo al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso avvenga tra l'1.1.2022 e il 31.12.2022;
- le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (ad esempio ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del dies a quo di decorrenza dell'esonero;
- l'esonero deve essere calcolato dalla data di rientro effettivo; pertanto, i giorni di ferie o di permessi retribuiti o di malattia eventualmente fruiti, senza soluzione di continuità rispetto all'astensione per maternità, prima dell'effettivo rientro, non sono esonerabili.

In merito ai rientri inframensili viene precisato che l'imponibile da considerare ai fini dell'applicazione dello sgravio, con riferimento al primo mese di fruizione dello stesso, è quello dalla data del rientro.

Ulteriori chiarimenti riguardano la cumulabilità con altre agevolazioni e la portabilità dell'esonero.

CORTE DI CASSAZIONE - CALCOLO DELLE PERSONE SVANTAGGIATE NELLE COOP SOCIALI

Con la sentenza 10.11.2022 n. 33130, la Corte di Cassazione ha affrontato la questione della individuazione della base di calcolo per la determinazione della quota di cui all'art. 4 co. 2 della L. 381/91, stabilendo che ai fini della fruizione dello sgravio contributivo di cui al successivo co. 3 le persone svantaggiate di cui al co. 1 devono costituire almeno il 30% dei lavoratori subordinati della cooperativa e non di tutti coloro che risultino impiegati nella cooperativa stessa, anche con un rapporto di lavoro parasubordinato.

Nel caso di specie, i giudici di merito avevano invece ritenuto che la suddetta quota del 30% andava riferita a tutta la forza lavoro occupata nella cooperativa, comprensiva quindi di qualsiasi tipo di collaborazione con l'impresa.

ANPAL - RIFINANZIAMENTO DEL FONDO NUOVE COMPETENZE

L'ANPAL ha pubblicato il nuovo avviso del Fondo nuove competenze, con cui si comunica che dal 13.12.2022 al 28.2.2023 è possibile presentare domanda per aderire al medesimo allegando:

- gli accordi collettivi, che dovranno essere stati sottoscritti dopo il 3.11.2022 ed entro il 31.12.2022;
- eventuale delega del rappresentante legale corredata da documento di identità del delegato e del delegante.

Rispetto alla precedente edizione si evidenziano due novità:

- gli interventi saranno rivolti quasi integralmente a sostenere le imprese e i lavoratori ad affrontare i cambiamenti connessi alla doppia transizione digitale ed ecologica;
- il pieno coinvolgimento dei Fondi interprofessionali, che devono manifestare il proprio interesse a partecipare entro il 3.12.2022.

I progetti formativi dovranno prevedere per ciascun lavoratore coinvolto una durata minima di 40 ore e massima di 200 ore.

Il datore di lavoro può domandare un'anticipazione del 40% del contributo concesso (presentando fidejussione bancaria o polizza fideiussoria assicurativa) e dopo il completamento delle attività di sviluppo delle competenze è richiedibile il saldo entro e non oltre 150 giorni dalla data di comunicazione di approvazione dell'istanza.

MINISTERO DEL LAVORO - TASSO DI DISPARITÀ UOMO-DONNA

Con il DM 16.11.2022 n. 327, il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, definisce per il 2023 i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna (tabelle A e B allegate al decreto).

L'individuazione di tali settori rileva:

- ai fini della definizione di "lavoratore svantaggiato", presente nel regolamento UE 651/2014, all'art. 2 punto 4 lett. f);
- per la concessione, per l'anno 2023 e limitatamente al settore privato, dell'incentivo contributivo previsto in favore di datori di lavoro dall'art. 4 co. 11 della L. 92/2012.

INPS - SGRAVI CONTRIBUTIVI PER I CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

Con il messaggio 16.11.2022 n. 4135, l'INPS è intervenuto con riferimento alla riduzione contributiva collegata ai contratti di solidarietà, prevista dall'art. 6 co. 4 del DL 510/96, fornendo le istruzioni operative per consentire alle aziende autorizzate la fruizione relativa ai periodi di CIGS per solidarietà conclusi entro il 31.3.2022.

Sul punto, si ricorda che lo sgravio è pari al 35% della contribuzione a carico del datore di lavoro, dovuta sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori interessati alla riduzione di orario in misura superiore al 20%, ed è riconosciuto per la durata del contratto di solidarietà (per un periodo comunque non superiore a 24 mesi nel quinquennio mobile).

Le imprese destinatarie dei decreti direttoriali di ammissione (ed indicate in un apposito elenco allegato al messaggio in parola) usufruiranno della riduzione in argomento mediante le operazioni di conguaglio contributivo.

A tal fine, l'INPS fornisce le istruzioni per la compilazione dei relativi flussi UniEmens, rendendo noto che le predette operazioni dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio in parola (ossia il 16.2.2023).

INPS - RICONOSCIMENTO INDENNITÀ UNA TANTUM 150,00 EURO

Con la circ. 16.11.2022 n. 127, l'INPS ha fornito istruzioni per il riconoscimento dell'indennità una tantum di 150,00 euro destinata, ai sensi dell'art. 19 del DL 144/2022, a pensionati, lavoratori domestici, percettori di trattamenti a sostegno del reddito e altre categorie di soggetti.

Dopo aver riepilogato i requisiti di accesso al bonus per tutte le categorie, l'INPS suddivide i soggetti tra quelli che percepiranno l'indennità in via automatica e quelli che, invece dovranno presentare apposita istanza. Per questi ultimi (art. 19 co. 11, 13 e 14 del DL 144/2022) il termine per la presentazione della domanda è fissato al 31.1.2023. La domanda può essere presentata esclusivamente in via telematica. Una volta autenticati, sarà necessario selezionare la categoria di appartenenza per la quale si intende presentare domanda. Il pagamento dell'indennità avverrà nel mese di febbraio 2023.

INPS - INDENNITÀ UNA TANTUM PER LAVORATORI DIPENDENTI E ALTRE CATEGORIE

Con il messaggio 17.11.2022 n. 4159, l'INPS ha fornito nuovi chiarimenti sull'indennità una tantum di 150,00 euro riconosciuta dall'art. 18 del DL 144/2022, per il tramite dei datori di lavoro (previa dichiarazione), in favore dei lavoratori dipendenti con una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non eccedente 1.538,00 euro.

Con l'occasione, l'Istituto ha precisato che:

- la retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 è da considerare al netto della tredicesima mensilità, o ratei della stessa, laddove l'erogazione avvenga nella competenza del mese di novembre 2022;
- in presenza di più rapporti di lavoro, la verifica della retribuzione imponibile, nella competenza del mese di novembre 2022, è da effettuare in relazione al singolo rapporto di lavoro per il quale la dichiarazione è resa;
- i datori di lavoro che non avessero erogato l'indennità di 150,00 euro con la retribuzione di novembre 2022 per motivi gestionali (nonostante il diritto dei lavoratori a percepirla) possono effettuare il conguaglio anche sul flusso di competenza di dicembre 2022.

Vengono infine dettate nuove indicazioni operative per la compilazione del flusso UniEmens.

INPS - ANF A CARICO DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ E DEL FIS

Con il messaggio 17.11.2022 n. 4167, l'INPS ha ricordato come l'art. 39 del DLgs. 148/2015, così come modificato dall'art. 1 co. 212 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), preveda da quest'anno che ai lavoratori destinatari dell'Assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015 e dal Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del medesimo DLgs. 148/2015, spetti, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'Assegno per il nucleo familiare (ANF) a carico delle gestioni dei Fondi stessi.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha dunque fornito le istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens, ai fini del conguaglio degli ANF per i periodi decorrenti dall'1.1.2022.

INPS - INCUMULABILITÀ TRA PENSIONI E REDDITI DI LAVORO DEI GIORNALISTI

Con il messaggio 22.11.2022 n. 4213, l'INPS è intervenuto in merito al regime di cumulo dei trattamenti pensionistici dei giornalisti iscritti alla Gestione INPGI/1 con eventuali redditi da lavoro dipendente o autonomo.

Con l'occasione, sono stati forniti chiarimenti in relazione agli obblighi dichiarativi attribuiti ai titolari di trattamenti di invalidità, di pensione anticipata ex art. 14 co. 1 del DL 4/2019 (c.d. "Quota 102"), nonché di pensione anticipata di cui all'art. 1 co. 199 della L. 232/2016 (c.d. "lavoratori precoci").

Per quanto riguarda i trattamenti di invalidità, si chiarisce che in presenza di redditi di lavoro dipendente occorre dichiarare per iscritto al datore di lavoro la propria qualità di pensionato. Il datore dovrà poi detrarre dalla retribuzione una somma pari all'importo della quota di pensione non dovuta per incumulabilità e, in seguito, versarla all'INPS.

Invece, per l'incumulabilità con i redditi da lavoro autonomo la dichiarazione a preventivo 2022 potrà essere resa mediante una domanda di ricostituzione reddituale.

Per quanto concerne poi i pensionati in "Quota 102", l'INPS rinvia a quanto già comunicato con il messaggio 54/2020, mentre per quanto riguarda i "lavoratori precoci", si ricorda che l'interessato deve comunicare tempestivamente all'Istituto i redditi da lavoro, presentando apposita domanda di ricostituzione.

GOVERNO - FONDO STRAORDINARIO PER GLI INTERVENTI DI SOSTEGNO ALL'EDITORIA

Con il DPCM 28.9.2022 sono state ripartite le risorse relative al Fondo straordinario per gli interventi di sostegno all'editoria per l'anno 2022.

Il provvedimento in esame prevede il riconoscimento di un:

- contributo forfettario di 8.000,00 euro per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani giornalisti e professionisti con età non superiore a 35 anni (elevato a 12.000,00 euro in caso di trasformazione di rapporto a tempo determinato o contratto co.co.co. in contratto a tempo indeterminato);
- contributo una tantum fino a 2.000,00 euro per favorire la trasformazione digitale, l'ammmodernamento tecnologico, la fornitura di pubblicazioni agli esercizi commerciali limitrofi, l'attivazione di punti vendita addizionali, la realizzazione di progetti di consegna a domicilio dei quotidiani e periodici;
- contributo straordinario di 0,05 euro per ogni copia cartacea di quotidiani e periodici venduti nel 2021; contributo a fondo perduto per gli investimenti in tecnologie innovative effettuati da emittenti televisive e radiofoniche e da imprese editoriali di quotidiani e periodici.

Con apposito provvedimento saranno stabiliti modalità e termini per la presentazione della domanda.

MINISTERO DEL LAVORO - PROROGA PROCEDURA PER LA COMUNICAZIONE DELLO SMART WORKING

Con un comunicato rilasciato in data 24.11.2022, il Ministero del Lavoro ha prorogato dall'1.12.2022 all'1.1.2023 il termine entro il quale i soggetti obbligati e abilitati sono tenuti a effettuare le comunicazioni di lavoro agile secondo le modalità "ordinarie" definite dal DM 149/2022.

Inoltre, fino al 31.12.2022 è possibile ricorrere allo smart working senza la stipula degli accordi individuali e procedere con la trasmissione semplificata al Ministero dei soli nominativi dei lavoratori operanti in modalità agile e della data di cessazione dello stesso.

Data la coesistenza delle due procedure fino a fine anno, il Ministero ha chiarito che:

- con la procedura semplificata possono essere inviate solo le comunicazioni aventi per oggetto periodi di lavoro agile che terminano il 31.12.2022;
- gli obblighi di comunicazione devono essere assolti entro il termine differito dell'1.1.2023, con la procedura ordinaria ex DM 149/2022 qualora lo smart working si estenda oltre il 31.12.2022 e laddove siano stati sottoscritti accordi individuali.

CORTE COSTITUZIONALE - LEGITTIMITÀ INCUMULABILITÀ DI "QUOTA 100" E REDDITI DI LAVORO

Con la sentenza 24.11.2022 n. 234, la Corte Costituzionale è intervenuta in merito alla disciplina dell'anticipo pensionistico "Quota 100", dichiarando non fondata la questione di illegittimità costituzionale dell'art. 14 co. 3 del DL 4/2019, laddove prevede la non cumulabilità della predetta pensione anticipata – a far tempo dal primo giorno di decorrenza e fino alla data di maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione di vecchiaia – con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, qualunque sia il relativo ammontare, mentre consente il cumulo con i redditi da lavoro autonomo occasionale entro il limite di 5.000,00 euro lordi annui.

Il caso in esame riguarda un pensionato già in "Quota 100" che nel contempo aveva svolto attività di lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità, con conseguente sospensione dei ratei di pensione e richiesta di restituzione da parte dell'INPS di quelli già versati.

Sul punto, la Consulta chiarisce che la diversità delle situazioni lavorative poste a raffronto – lavoro dipendente flessibile e lavoro autonomo occasionale – esclude l’illegittimità costituzionale del difforme trattamento riservato, ai fini del divieto di cumulo con la pensione anticipata a “Quota 100”, ai redditi da esse derivanti.

L’assenza di omogeneità fra le prestazioni di lavoro in esame porta alla conclusione che non risulta violato il principio di eguaglianza ex art. 3 Cost.

INPS - DOMANDA DI ACCREDITO FIGURATIVO PER CARICHE ELETTIVE E SINDACALI

Con la circ. 28.11.2022 n. 129, l’INPS ha reso nota la realizzazione di un punto di accesso unificato per l’invio telematico delle domande di accredito figurativo per cariche elettive e sindacali da parte degli iscritti a tutte le gestioni amministrative dal medesimo Istituto previdenziale.

In particolare, l’Istituto precisa che le domande telematiche dovranno essere presentate attraverso uno dei seguenti canali:

- via web, ovvero tramite i servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino sul sito www.inps.it;
- telefonando al contact center multicanale;
- recandosi ai patronati.

Si precisa che le istanze presentate in forma diversa da quella telematica non saranno procedibili.

INPS - DOMANDA DI RIESAME DELLE DOMANDE DI INDENNITÀ UNA TANTUM

Con il messaggio 30.11.2022 n. 4314, l’INPS ha reso noto che, a seguito del completamento della prima fase di gestione automatizzata e centralizzata delle domande di indennità una tantum di 200,00 euro, sono ammissibili a riesame le domande di indennità respinte per non aver superato i controlli inerenti all’accertamento dei requisiti normativamente previsti e presentate da:

- co.co.co., dottorandi e assegnisti di ricerca;
- lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti;
- lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo;
- lavoratori occasionali senza partita IVA.

Il termine non perentorio per presentare istanza di riesame è di 90 giorni decorrenti dalla data di pubblicazione del messaggio 4314/2022 o, se successivo, dal momento in cui si viene a conoscenza del mancato accoglimento della domanda di indennità una tantum.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.

NUOVE ISTRUZIONI PER L'ESONERO CONTRIBUTIVO DELLO 0,8% PER I RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE PER IL BANDO ISI 2021

Con il messaggio 4009/2022, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito all'esonero dello 0,8% della quota IVS a carico del lavoratore, incrementato dell'1,2% dall'art. 20 del DL 115/2022 fino al 31.12.2022

Con il messaggio 7.11.2022 n. 4009, l'INPS ha fornito ulteriori chiarimenti con riferimento all'esonero dello 0,8% della quota IVS a carico del lavoratore ex art. 1 co. 121 della L. 234/2021, incrementato dell'1,2% dall'art. 20 del DL 115/2022 per il periodo dall'1.7.2022 al 31.12.2022.

Quadro normativo di riferimento

L'esonero dello 0,8% è stato introdotto dall'art. 1 co. 121 della L. 234/2021 e trova applicazione sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore per i periodi di paga dall'1.1.2022 al 31.12.2022.

Tale agevolazione riguarda i rapporti di lavoro dipendente (ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico), a condizione che la retribuzione imponibile, parametrata su base mensile per tredici mensilità, non ecceda l'importo mensile di 2.692,00 euro, maggiorato, per la competenza del mese di dicembre, del rateo di tredicesima. In seguito, l'art. 20 del DL 115/2022 ha previsto un incremento dell'1,2% dell'esonero in esame (per un totale del 2%) ma per i periodi di paga compresi tra il 1.7.2022 e il 31.12.2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga.

Trattamento della tredicesima

Con il messaggio in argomento, l'INPS ha affermato che l'integrazione dell'1,2% è applicabile anche ai ratei della tredicesima mensilità di competenza da gennaio a giugno 2022, se erogati dal periodo di paga da luglio 2022.

Operativamente, i datori di lavoro che:

- non hanno ancora erogato i ratei di tredicesima relativi alle mensilità da gennaio a settembre 2022, possono fruire direttamente dell'esonero del 2% a partire dai flussi di competenza del mese di luglio 2022, validando il codice causale in uso "L095";
- hanno erogato ratei di tredicesima di competenza da gennaio a settembre 2022 nei mesi di luglio, agosto e settembre 2022 possono procedere all'esposizione del valore residuale nei mesi di competenza ottobre, novembre e dicembre 2022, utilizzando il codice in uso "L097", presente nell'elemento "CodiceCausale" di "InfoAggcausaliContrib" di "DenunciaIndividuale" di "DatiRetributivi".

In quest'ultimo caso, a rettifica delle istruzioni contenute nel messaggio 3499/2022, l'INPS ha precisato che la valorizzazione dell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" per il codice "L097" deve essere effettuata seguendo le indicazioni già fornite per il codice "L026", con l'esposizione dell'importo della retribuzione imponibile con esclusivo riferimento ai ratei della tredicesima mensilità.

Operazioni di conguaglio per l'esonero del 2%

L'Istituto previdenziale chiarisce poi che i datori di lavoro che hanno provveduto alla corresponsione dell'esonero ex art. 20 del DL 115/2022 esponendo sul codice "L024" il conguaglio dell'esonero del 2%, in alternativa allo 0,8%, al fine di permettere il corretto ricalcolo delle note di rettifica emesse dovranno provvedere all'invio di un flusso di variazione sostituendo il codice "L024" con il codice "L094".



Tredicesima erogata in mesi diversi da dicembre

Per quanto riguarda la tredicesima mensilità erogata in mesi diversi da dicembre, nel messaggio in parola si precisa che il codice causale “L025”, avente il significato di “Esonero quota di contributi previdenziali IVS a carico dei lavoratori Art. 1, comma 121, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 - tredicesima mensilità”, può essere utilizzato anche sulle mensilità di ottobre e novembre 2022.

ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE A CARICO DEI FONDI DI SOLIDARIETÀ E DEL FIS

Con il messaggio 4167/2022, l'INPS ha fornito istruzioni in merito all'erogazione dell'Assegno per il nucleo familiare per i lavoratori destinatari dell'Assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà e dal Fondo di integrazione salariale

Con il messaggio 17.11.2022 n. 4167, l'INPS ha ricordato come l'art. 39 del DLgs. 148/2015, così come modificato dall'art. 1 co. 212 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), preveda da quest'anno che ai lavoratori destinatari dell'Assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015 e dal Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del medesimo DLgs. 148/2015, spettano, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'Assegno per il nucleo familiare (ANF) a carico delle gestioni dei Fondi stessi.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha altresì fornito le istruzioni per la compilazione dei flussi UniEmens, ai fini del conguaglio degli ANF per i periodi decorrenti dall'1.1.2022.

Quadro normativo

L'art. 39 del DLgs. 148/2015, in seguito alle modifiche apportate dall'art. 1 co. 212 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022), prevede da quest'anno che ai lavoratori destinatari dell'Assegno di integrazione salariale erogato dai Fondi di solidarietà di cui agli artt. 26, 27 e 40 del DLgs. 148/2015 e dal Fondo di integrazione salariale ex art. 29 del medesimo DLgs. 148/2015, spettano, in rapporto al periodo di paga adottato e alle medesime condizioni dei lavoratori a orario normale, l'Assegno per il nucleo familiare (ANF) a carico delle gestioni dei Fondi stessi.

Va altresì ricordato che dal 1.3.2022 le ipotesi di erogazione dell'Assegno per il nucleo familiare si sono notevolmente ridotte con il subentro dell'Assegno unico e universale ex DLgs. 230/2021.

Istruzioni operative

Per quanto concerne gli aspetti operativi in merito alla compilazione dei flussi UniEmens, ai fini del conguaglio degli ANF secondo quanto previsto dal citato art. 39 del DLgs. 148/2015, per i periodi decorrenti dal 1.1.2022, i datori di lavoro devono seguire una specifica procedura.

Innanzitutto, per gli ANF spettanti ai lavoratori per il periodo in cui gli stessi sono destinatari delle integrazioni salariali erogate dai Fondi in argomento, occorrerà compilare l'elemento "InfoAggcausaliContrib" indicando nell'elemento "CodiceCausale" il codice causale già in uso "L023".

Tale codice deve essere utilizzato:

- sia per il conguaglio riferito al mese corrente:
- sia per il conguaglio degli ANF arretrati (ossia corrisposti ai lavoratori a decorrere dal 1.1.2022).

Inoltre, occorrerà inserire nell'elemento "IdentMotivoUtilizzoCausale" il codice identificativo (c.d. "ticket") ottenuto dall'apposita funzionalità "Inserimento ticket", prevista all'interno della procedura di inoltro della domanda al Fondo.

Infine, nell'elemento "AnnoMeseRif" occorrerà indicare l'anno e il mese di riferimento, mentre nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" si indicherà l'importo conguagliato, relativo al mese di riferimento della prestazione.

Nell'ipotesi di cessazione di attività, il datore di lavoro potrà recuperare la prestazione anticipata tramite flusso di regolarizzazione sull'ultimo mese di attività.

Invece, con riferimento alla modalità di pagamento diretto della prestazione di Assegno di integrazione salariale erogata dal FIS e dai Fondi di solidarietà, l'INPS rammenta in via preliminare che, per i periodi di integrazione



salariale (CIGO, CIGS, Assegno di integrazione salariale) decorrenti dal 1.5.2022, le richieste di pagamento diretto possono essere inviate esclusivamente con il nuovo flusso telematico UniEmens-Cig (UNI41).

Con riferimento all'esposizione degli ANF nei flussi UniEmens-Cig (UNI41), l'INPS fa quindi rinvio alle istruzioni già fornite con il messaggio 21.6.2022 n. 2519.

Con quest'ultimo messaggio sono state illustrate le novità strutturali apportate al flusso UniEmens riguardanti le denunce, con periodi di competenza a partire da giugno 2022, nell'ambito della Gestione privata e del Pagamento diretto CIG e Fondi di solidarietà.

In particolare, un ambito di intervento esaminato nel messaggio 2519/2022 riguardava proprio il flusso Uniemens-CIG (UNI41), nel cui contesto sono state adeguate le modalità di esposizione dei conguagli degli Assegni per il nucleo familiare (ANF).

NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI LAVORO SPORTIVO

Con il DLgs. 163/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 2.11.2022, sono state apportate modifiche e integrazioni al DLgs. 36/2021 in materia di riforma delle disposizioni relative a enti sportivi professionistici e dilettantistici

Con il recente DLgs. 163/2022, pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* 2.11.2022 n. 256, sono state apportate modifiche e integrazioni al DLgs. 36/2021 in materia di riordino e riforma delle disposizioni relative a enti sportivi professionistici e dilettantistici.

Con il provvedimento in parola, si è inteso intervenire, tra le varie, anche con riferimento alla disciplina del lavoro sportivo, così come definita agli artt. 25 - 38 del DLgs. 36/2021, la cui entrata in vigore è prevista per il 1.1.2023.

Modifiche all'ambito soggettivo di applicazione

Il nuovo art. 25 del DLgs. 36/2021 inserisce nel novero dei lavoratori sportivi anche ogni tesserato che svolge verso un corrispettivo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti dei singoli enti affilianti, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale.

Inoltre, si conferma la possibilità che, ricorrendone i presupposti, l'attività di lavoro sportivo possa costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative.

Contratto di lavoro sportivo

Un'altra novità di rilievo riguarda la stipula del contratto di lavoro sportivo (art. 27 del DLgs. 36/2021).

Nel merito, l'art. 15 del DLgs. 163/2022 stabilisce che, in occasione del deposito del contratto da parte della società sportiva, l'approvazione secondo le regole stabilite dalla Federazione sportiva nazionale o dalla Disciplina sportiva associata è condizione di efficacia del contratto medesimo.

Rapporto di lavoro nell'ambito del dilettantismo

Sostituendo appositamente l'art. 28 del DLgs. 36/2021 (in origine recante "Direttore di gara"), viene definito il rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo.

In particolare, in tale area il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa qualora la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi le 18 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive.

Inoltre, sempre ai fini della qualifica di co.co.co., le prestazioni oggetto del contratto devono risultare coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e degli enti di promozione sportiva.

Operativamente, l'associazione o la società destinataria delle prestazioni sportive deve comunicare al registro delle attività sportive dilettantistiche i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo.

Tale comunicazione, precisa la norma, equivale a tutti gli effetti alle comunicazioni obbligatorie al competente Servizio territoriale per il lavoro e deve essere effettuata secondo i medesimi contenuti informativi.

Il mancato adempimento delle comunicazioni comporta le medesime sanzioni previste per le omesse comunicazioni al centro per l'impiego.

Per le collaborazioni coordinate e continuative relative alle attività sportive, l'obbligo di tenuta del libro unico del

lavoro (LUL) è adempiuto in via telematica all'interno di apposita sezione del registro delle attività sportive dilettantistiche. Nel caso in cui il compenso annuale non superi l'importo di 15.000,00 euro, non vi è obbligo di emissione del relativo prospetto paga.

Ricorso all'apprendistato

Ulteriori novità riguardano poi le società sportive professionistiche che assumono giovani atleti con contratto di apprendistato professionalizzante *ex art.* 44 del DLgs. 81/2015.

Sul punto, la nuova normativa (art. 18 del DLgs. 163/2022) fissa a 15 anni il limite minimo di età e conferma il limite massimo dei 23 anni già indicato all'art. 1 co. 154 della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022).

Disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro

Infine, un'ultima novità di rilievo riguarda il tema della salute e della sicurezza dei lavoratori di cui all'art. 33 del DLgs. 36/2021.

Con l'occasione, l'art. 21 del DLgs. 163/2022 stabilisce che il lavoratore sportivo va sottoposto a controlli medici di tutela della salute nell'esercizio delle attività sportive secondo le disposizioni di cui all'art. 32 co. 1 del DLgs. 36/2021, mentre l'idoneità alla mansione, ove non riferita all'esercizio dell'attività sportiva, venga rilasciata dal medico competente.

I PROROGA ALL' 1.1.2023 PER LE COMUNICAZIONI DI LAVORO AGILE

Con un avviso del 24.11.2022, il Ministero del Lavoro ha comunicato il differimento al 1.1.2023 del termine per l'adempimento delle comunicazioni di lavoro

Con un avviso diffuso in data 24.11.2022 sul proprio sito istituzionale, il Ministero del Lavoro ha comunicato l'avvenuto differimento dal 1.12.2022 al 1.1.2023 del termine entro il quale i soggetti obbligati e abilitati sono tenuti a effettuare le comunicazioni di lavoro agile secondo le modalità "ordinarie" definite dal DM 149/2022. Secondo quanto indicato dallo stesso Ministero, la proroga si è resa necessaria per poter garantire a tutti i soggetti interessati la possibilità di adeguarsi alle modalità definite dal DM 149/2022, probabilmente anche in considerazione del ritardo della piena operatività dei servizi *Api Rest* necessari ai fini dell'invio massivo delle comunicazioni, dal momento che tali servizi presuppongono il colloquio dei sistemi informatici di quest'ultimo con quelli del Ministero.

Modalità alternativa di inoltro massivo delle comunicazioni

Con l'occasione, il Ministero comunica che dal 15.12.2022 è disponibile una modalità alternativa per l'inoltro massivo delle comunicazioni di lavoro agile mediante l'applicativo informatico, che consentirà, tramite un *file excel*, di assolvere ai predetti obblighi in modo più semplice e veloce.

Regime del lavoro agile

Fino al 3.12.2022 sarà possibile ricorrere allo *smart working*:

- senza procedere con la stipula degli accordi individuali;
- trasmettendo in via "semplificata" al Ministero del Lavoro i soli nominativi dei lavoratori operanti in modalità agile e la data di cessazione dello stesso.

Fino a fine anno, pertanto, la procedura ordinaria di comunicazione *smart working* "coesisterà" con quella semplificata.

La possibilità di optare per l'una o l'altra procedura è già stata chiarita dallo stesso Ministero che, con un comunicato del 28.9.2022 settembre, ha reso noto che con la procedura emergenziale semplificata potranno essere inviate esclusivamente le comunicazioni di *smart working* aventi per oggetto periodi di lavoro agile che terminano il 31.12.2022.

Gli obblighi di comunicazione *ex art. 23* della L. 81/2017 dovranno invece essere assolti, entro il termine differito del 1.1.2023, con la procedura di comunicazione ordinaria di cui al DM 149/2022 qualora lo *smart working* si estenda temporalmente oltre la predetta data del 31.12.2022 e laddove siano stati sottoscritti accordi individuali.

LE NOVITÀ DI NOVEMBRE IN PILLOLE

ACCONCIATURA ED ESTETICA (CONFSAL - CONFLAVORO)

ACCORDO 2.11.2022

Dopo gli Accordi siglati dalle OO.SS. maggiormente rappresentative (di cui abbiamo dato notizia nella scorsa Circolare mensile), l'Accordo 2.11.2022 rinnova la disciplina per le imprese operanti nel settore e aderenti a Conflavoro PMI.

L'Accordo contiene gli elementi economici per il secondo biennio di validità economica del CCNL 31.8.2020. Di seguito gli importi dei nuovi minimi retributivi validi da novembre 2022: liv. 1, 1.478,00 euro; liv. 2, 1.351,00 euro; liv. 3, 1.280 euro; liv. 4, 1.207,00 euro. L'aumento successivo è previsto dall'1.2.2023.

Con riferimento poi alla possibilità di effettuare assunzioni applicando la "retribuzione di primo ingresso" (limitatamente ai lavoratori a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli 1, 2 o 3, qualora abbiano un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività a cui sono destinati, come previsto al co. 6 dell'art. 24 del CCNL), la riduzione della stessa rispetto al minimo retributivo "pieno" è stata portata al 7,5% per il primo anno (dal precedente 5%) e al 5% per il secondo anno (dal precedente 2,5%).

Infine, rispetto al lavoro a tempo determinato, l'Accordo, nel confermare la soglia massima di ricorso a tale forma contrattuale già prevista dal CCNL nella misura del 50% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione, ha previsto la possibilità di stipulare comunque 3 contratti nelle unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti (tra contratti a tempo indeterminato e contratti di apprendistato).

ASSICURAZIONI (PERSONALE DIPENDENTE)

ACCORDO 16.11.2022

L'Accordo 16.11.2022 rinnova il CCNL 22.2.2017, scaduto il 31.12.2019, applicabile al personale non dirigente del settore assicurativo. La nuova disciplina che ne deriva scadrà il 31.12.2024.

Si segnalano incrementi dei minimi retributivi dall'1.1.2023, dall'1.1.2024 e dall'1.12.2024, sia per il personale amministrativo, sia per il personale addetto all'organizzazione produttiva e alla produzione, sia per il personale di *contact center e operations*.

L'incremento medio sul biennio, rapportato al personale amministrativo inquadrato nel livello 4 e con classe 7 di anzianità, è pari a 205,00 euro. Considerata l'articolazione della scala classificatoria, distinta per ciascuna area di appartenenza, e la previsione di importi differenziati in relazione alla classe di anzianità e in alcuni casi anche rispetto alla data di assunzione, per i relativi importi, diffusi dalle parti sia come valori annui sia come valori mensili, si rinvia alle tabelle allegate all'Accordo.

L'Accordo prevede anche i nuovi importi dell'indennità economica per funzionari (ex indennità di carica) e i nuovi importi degli assegni sostitutivi previsti dall'art. 136 co. 3 del CCNL 6.12.94, (per la cui misura si rimanda all'allegato 5) e della provvigione aggiuntiva di cui all'art. 158 del CCNL 18.12.99 (allegato 6).

Previste poi due distinte erogazioni a titolo di indennità *una tantum*. La prima delle due, del valore medio di 1.000,00 euro, deve essere corrisposta con la retribuzione di dicembre 2022, riproporzionandola in relazione al servizio prestato durante il periodo di carenza contrattuale intercorso tra l'1.1.2020 e il 15.11.2022; la seconda, del valore medio di 400,00 euro, dovrà essere corrisposta con la retribuzione di marzo 2023, con importo da riproporzionare in relazione al servizio prestato nel corso del 2022.

Ciascun lavoratore avente diritto potrà tuttavia optare per la trasformazione della seconda di tali indennità in un versamento alla propria forma di previdenza complementare, sotto forma di contributo straordinario del valore medio di 489,00 euro.

Per marzo 2023 prevista anche un'erogazione a titolo di *welfare*, pari a 600,00 euro medi.

Per il dettaglio dei suddetti importi per area di appartenenza, livello di inquadramento e classe di anzianità, si rimanda al testo integrale dell'Accordo.

Per quanto riguarda il lavoro a tempo determinato le Parti, in applicazione del co. 1 lett. b-*bis*) dell'art. 19 del DLgs. 15.6.2015 n. 81, hanno previsto le ulteriori causali specifiche per il settore assicurativo.

In materia di ferie solidali le Parti all'art. 33 hanno dato attuazione alla previsione contenuta nell'art. 24 del D.Lgs. 151/2015, prevedendo la possibilità di cessione a titolo gratuito delle ferie eccedenti il periodo di fruizione annuale minimo di 4 settimane a un lavoratore della stessa impresa che abbia esaurito le proprie ferie dell'anno in corso e che abbia la necessità di assistere il coniuge o un familiare entro il primo grado. La definizione delle modalità operative di tale cessione è demandata al livello aziendale di contrattazione.

ASSICURAZIONI - SOCIETÀ DI ASSISTENZA

ACCORDO 16.11.2022

L'Accordo del 16.11.2022 rinnova il CCNL 3.12.2012, come già modificato dall'Accordo 17.4.2018, applicabile al personale delle imprese di assicurazione e assistenza. La nuova disciplina decorre dalla data di stipula e scadrà il 31.12.2024.

Si segnalano 3 nuove decorrenze di aumento delle retribuzioni, rispettivamente da gennaio 2023, da gennaio 2024 e da gennaio 2025. Di seguito si riportano i nuovi importi applicabili dall'1.1.2023: liv. QS, 2.778,02 euro; liv. Q, 2.650,70 euro; liv. AS, 2.273,03 euro; liv. A, 2.183,93 euro; liv. B, 2.053,68 euro; liv. C, 1.949,76 euro; liv. D, 1.789,30 euro; liv. D (nuovo assunto), 1.628,84 euro; liv. E, 1.680,89 euro.

In dicembre dovrà poi essere erogata, nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato, un'indennità forfetaria *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale pregresso, nei seguenti importi: liv. QS, 854,88 euro; liv. Q, 815,70 euro; liv. AS, 699,48 euro; liv. A, 672,06 euro; liv. B, 631,98 euro; liv. C, 600,00 euro; liv. D, 550,62 euro; liv. D (nuovo assunto), 501,24 euro; liv. E, 517,26 euro.

Prevista altresì la corresponsione di un "credito *welfare*", che le aziende entro il 31.3.2023 dovranno mettere a disposizione del personale a tempo indeterminato, e che dovrà essere utilizzata entro la fine del 2023 (eventuali rimanenze saranno versate nella posizione del lavoratore presso il Fondo pensione); i valori sono i seguenti: liv. QS, 1.139,84 euro; liv. Q, 1.087,60 euro; liv. AS, 932,64 euro; liv. A, 896,08 euro; liv. B, 842,64 euro; liv. C, 800,00 euro; liv. D, 734,16 euro; liv. D (nuovo assunto), 668,32 euro; liv. E, 689,68 euro. Tali importi devono essere riproporzionati in relazione al servizio prestato nel corso del 2022.

Con riferimento al lavoro a tempo determinato l'Accordo ha previsto le causali "contrattuali" giustificatrici dell'apposizione di un termine al contratto; si tratta di: avvio di nuove attività o gestione di un rilevante cambiamento tecnologico, acquisizione di nuovi clienti con contestuale predisposizione di nuovi prodotti o servizi; incremento dell'attività di liquidazione sinistri connesso al realizzarsi di eventi assicurati non prevedibili, tali da determinare un aumento dell'attività rispetto ai 12 mesi precedenti; promozione dell'occupazione *under 36* o di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati; sostegno all'occupazione femminile. Previsto poi che per il lavoratore a termine la durata del periodo di comporto per malattia sia limitata ad un massimo del 50% della durata del contratto. Quanto ai limiti percentuali, il numero di lavoratori a tempo determinato non può eccedere il 20% di quelli a tempo indeterminato (comprendendo anche dirigenti, apprendisti e lavoratori a *part time*, questi ultimi sommandoli tra loro in ragione delle rispettive riduzioni di orario), con la possibilità comunque di un'assunzione nelle realtà che occupano fino a 5 dipendenti.

GIORNALISTI (EMITTENTI LOCALI)

ACCORDO 16.11.2022

L'Accordo del 16.11.2022 disciplina per il quadriennio compreso tra l'1.1.2023 e il 31.12.2026 il rapporto di lavoro dipendente dei giornalisti radiofonici e televisivi delle emittenti locali e i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) giornalistica nelle imprese del medesimo settore.

Previsti incrementi dei minimi di stipendio dall'1.3.2023 e dall'1.3.2024; di seguito gli importi validi dal prossimo mese di marzo: giornalista radio o tv con attività lavorativa nel settore giornalistico inferiore a 24 mesi, 1.470,58 euro; giornalista radio con attività lavorativa nel settore giornalistico superiore a 24 mesi, 1.635,13 euro; giornalista tv con attività lavorativa nel settore giornalistico superiore a 24 mesi, 2.065,55 euro.

Con riferimento ai giornalisti che prestano la propria attività come collaboratori non dipendenti (co.co.co.) è stato previsto che la misura del compenso minimo lordo annuo spettante a coloro che svolgono almeno 6 prestazioni mensili a decorrere dall'1.1.2023 sia aumentata a 3.600,00 euro (dai precedenti 3.000,00).

In termini generali, l'Accordo sul piano normativo conferma la disciplina previgente con riferimento alla quasi totalità degli istituti di carattere normativo ed economico.

Si segnala l'ampliamento del campo di applicazione, ora esteso anche alla diffusione di contenuti tramite siti *web* e piattaforme *social*, comprendendo, a titolo meramente esemplificativo, l'attività del *videomaker* che realizza e trasforma immagini, sia foto che video, adattandole alla pubblicazione su Internet e sulle piattaforme social, nonché l'attività del *web editor* che si occupa della buona consultabilità dei contenuti e della loro indicizzazione, al fine di ottimizzarne il reperimento sui motori di ricerca.

LAPIDEI (INDUSTRIA)

ACCORDO 24.11.2022

L'Accordo del 24.11.2022 rinnova il CCNL 29.10.2019, applicabile ai dipendenti da aziende industriali esercenti le attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei. La nuova disciplina ha validità dall'1.4.2022 e scadrà il 31.3.2025.

Previsto l'incremento dei minimi tabellari da gennaio 2023, gennaio 2024 e gennaio 2025. Di seguito riportiamo i nuovi importi applicabili dal prossimo mese di gennaio, ottenuti riproporzionando sulla base della scala parametrata vigente gli incrementi previsti nell'Accordo per il livello C: liv. AS, 2.087,43 euro; liv. A, 1.920,35 euro; liv. B, 1.565,52 euro; liv. CS, 1.503,14 euro; liv. C, 1.419,64 euro; liv. D, 1.338,92 euro; liv. E, 1.234,30 euro; liv. F, 1.045,00 euro.

Previsto altresì, sempre con decorrenza gennaio 2023, l'incremento a 210,00 euro annui (dagli attuali 190) dell'importo da corrispondere a titolo di elemento di garanzia retributiva (EGR) presso le aziende prive di contrattazione di secondo livello al personale a tempo indeterminato e ai lavoratori a termine con contratto di almeno 6 mesi che nel corso del 2022 non abbiano percepito trattamenti economici ulteriori rispetto a quelli previsti dalla contrattazione nazionale. Ricordiamo che la misura di tale importo dovrà essere riproporzionata in relazione ai mesi interi di lavoro (cui sono equiparate le frazioni di mese di durata superiore a 15 giorni), e che la corresponsione è prevista nel mese di giugno, con possibilità tuttavia per le aziende di erogarla *pro quota* in tredicesimi.

In tema di previdenza complementare, da luglio 2023 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda nei confronti del Fondo Arco passa dal 2,5% al 2,7% (e dall'1.7.2024 passerà poi al 2,9%).

Previsto poi per il mese di dicembre 2022, quale contributo legato ai crescenti costi energetici a carico delle famiglie, un *bonus* di 100,00 euro da erogarsi tramite *fringe benefit*.

Sul piano normativo, si segnalano alcune novità in tema di permessi (art. 20) e congedi (art. 32). In primo luogo è stato previsto che i 3 giorni di permesso retribuito spettanti in caso di decesso o grave infermità del coniuge o di un parente diventino 5 per i lavoratori stranieri che per tale motivazione siano costretti a recarsi nel proprio Paese d'origine. Introdotte anche 8 ore di permesso retribuito, frazionabili, in relazione all'inserimento dei figli presso l'asilo nido e la scuola materna. Con riferimento al congedo matrimoniale si segnala l'innalzamento al 3% della soglia massima di lavoratori che possono contemporaneamente assentarsi per tale causale, sempre confermando la possibilità per l'azienda (a prescindere dal raggiungimento o meno di tale soglia) di valutare ogni richiesta alla luce delle esigenze tecnico-produttive. Per quanto riguarda poi il congedo spettante alle donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati, l'Accordo aggiunge ai 3 mesi di congedo retribuito di legge (art. 24 del DLgs. 15.6.2015 n. 80) ulteriori 6 mesi, anch'essi retribuiti.

In caso di assenza per malattia dovuta a patologie oncologiche, emodialisi, trapianto di organi o infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile, le durate del periodo di comporto (i 12 mesi del comporto "secco" e i 14 mesi del comporto "per sommatoria" in caso di più eventi morbosi nell'arco di 30 mesi) sono aumentate del 60%, in luogo del precedente 50% (con conseguente proroga dei relativi trattamenti economici).

METALMECCANICA (CISAL - ANPIT)

ACCORDO 30.11.2022

L'Accordo 30.11.2022 rinnova il CCNL 14.5.2019 per le aziende industriali del settore della metalmeccanica, dell'installazione di impianti e dell'odontotecnica, stipulato da Anpit, Cepi, Confimprenditori, Federodontotecnica e Unica, e per parte sindacale da Cisl.

La nuova disciplina decorre dall'1.12.2022 e scadrà il 30.11.2025.

Prevista l'erogazione, con la prima retribuzione utile, dell'indennità di vacanza contrattuale (IVC) relativa ai mesi di settembre, ottobre e novembre 2022, nei seguenti valori: dirigente, 492,66 euro; liv. Q, 307,91; liv. A1, 279,58; liv. A2, 248,79; liv. B1, 224,16; liv. B2, 197,06; liv. C1, 179,82; liv. C2, 169,97; liv. D1, 147,80; liv. D2, 135,48. Per gli operatori di vendita gli importi sono i seguenti; 1^a cat., 203,78; 2^a cat., 179,15; 3^a cat., 163,47; 4^a cat., 154,52.

Con riferimento alla paga base nazionale conglobata mensile (PBNCM), l'Accordo fissa l'1.12.2022, l'1.12.2023 e l'1.12.2024 per la decorrenza dei nuovi valori.

Da dicembre 2022 gli importi da applicare sono i seguenti: dirigente, 3.640,98 euro; liv. Q, 2.275,61; liv. A1, 2.066,25; liv. A2, 1.838,69; liv. B1, 1.656,64; liv. B2, 1.456,39; liv. C1, 1.328,96; liv. C2, 1.256,14; liv. D1, 1.092,29; liv. D2, 1.001,27. Per gli operatori di vendita gli importi sono i seguenti; 1^a cat., 1.505,04; 2^a cat., 1.323,11; 3^a cat., 1.207,34; 4^a cat., 1.141,18.

Si segnala poi, sempre da dicembre 2022, l'incremento dell'elemento perequativo, per i cui importi, differenziati su base regionale, si rinvia alla tabella 4 contenuta nell'art. 2 dell'Accordo.

In tema di previdenza complementare, previsto poi che dal prossimo 1° gennaio, su richiesta del lavoratore interessato, il datore di lavoro sarà tenuto a versare presso il Fondo indicato il TFR accumulato, in misura maggiorata dell'1% a titolo di quota aggiuntiva aziendale.

PESCA (PERSONALE NON IMBARCATO/COOPERATIVE)

ACCORDO 30.11.2022

L'Accordo 30.11.2022 contiene la nuova disciplina collettiva applicabile dall'1.1.2022 al 31.12.2025 al personale non imbarcato dipendente dalle cooperative esercenti attività di pesca marittima, di maricoltura, acquacoltura e vallicoltura.

Sul piano economico si segnala l'incremento dei minimi retributivi a decorrere dal 1° dicembre 2022 e dal 1° marzo 2023; di seguito gli importi validi dal mese di dicembre: liv. Q, 2.264,54 euro; liv. 1, 2.124,76 euro; liv. 2, 1.957,02 euro; liv. 3, 1.803,25 euro; liv. 4, 1.677,44 euro; liv. 5, 1.593,57 euro; liv. 6, 1.523,65 euro; liv. 7, 1.397,86 euro.

Aumenta dal 5% al 10% la misura dell'indennità di cassa e di maneggio di denaro.

In tema di maggiorazioni orarie, in primo luogo aumenta dal 15% al 20% la maggiorazione prevista in caso di flessibilità non strutturale per le ore in flessibilità positiva, mentre per lo straordinario festivo si passa dal 30% al 35%. Per quel che riguarda invece il pernottamento nelle valli da pesca, il numero massimo è stato ridotto a 6 notti mensili per ciascun lavoratore, con contestuale aumento dell'indennità aggiuntiva da 30,00 a 45,00 euro a notte.

In ambito di tutela della maternità, in primo luogo viene estesa di un giorno la durata del congedo di paternità obbligatorio previsto dall'art. 27-bis del DLgs. 151/2001, e inoltre viene prevista la possibilità di un'esenzione dal lavoro notturno per un periodo massimo di 3 mesi nel periodo compreso tra i 3 e i 6 anni di età del figlio.

Introdotta poi la disciplina delle ferie solidali; le Parti, nel recepire le previsioni dell'art. 24 del DLgs. 151/2015, hanno limitato ad un massimo di 10 giornate annue la cessione. Previsto che i lavoratori che si trovino in situazione di necessità, connessa all'esigenza di assistere figli conviventi, coniuge o convivente le cui condizioni di salute richiedano cure costanti, possano formulare una richiesta di fruizione di ferie solidali per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, eventualmente reiterabile. Ricevuta la richiesta, il datore di lavoro rende nota la necessità in forma anonima al personale, invitandolo ad esprimere la propria adesione su base volontaria. In caso di adesioni insufficienti rispetto all'istanza presentata, la cessione delle ferie solidali si realizza con criteri proporzionali.

In tema di malattia l'integrazione dell'indennità INPS fino a concorrenza del 100% della retribuzione giornaliera netta tra il 4° e il 20° giorno di assenza viene limitata ad un massimo di 5 eventi morbosi per ciascun anno solare; a partire dal 6° evento l'integrazione si limita al 75%.

Con riferimento alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o infortunio, aumenta da 120 a 180 giorni la durata del periodo di aspettativa non retribuita che a determinate condizioni può seguire ai 180 giorni iniziali di comporta.

Previsto poi un rafforzamento della tutela di legge nei confronti delle donne vittime di violenza di genere; in primo luogo attraverso il prolungamento di 2 mesi ulteriori della durata del periodo di congedo retribuito (pari a 3 mesi ai sensi dell'art. 24 del DLgs. 80/2015); e inoltre attraverso il riconoscimento nei confronti delle donne inserite in percorsi di protezione di un diritto alla riassunzione da esercitare entro il 60° giorno dal completamento del percorso stesso, con relativo diritto di precedenza che si estingue trascorsi 18 mesi dalla domanda della lavoratrice.

Il monte permessi a disposizione di ciascun lavoratore per la formazione professionale nell'arco di ciascun triennio (ma con possibilità di impiegarli anche in un solo anno) passa da 150 a 200 ore.

Con decorrenza l'1.1.2023, infine, aumenta dall'1% all'1,5% il contributo del datore di lavoro al Fondo Previdenza Cooperativa.

SERVIZI DI PULIZIA (ARTIGIANATO)

ACCORDO 2.11.2022

Con Accordo del 2.11.2022 (integrativo di quello del 27.11.2022, con il quale le Parti avevano fornito i soli importi incrementali riferiti al livello medio, e di cui avevamo dato notizia nella precedente Circolare mensile) sono stati diramati i nuovi importi dei minimi retributivi per l'intera scala classificatoria.

Di seguito gli importi validi dal mese di novembre 2022: liv. 1, 1.534,64 euro; liv. 2, 1.406,78 euro; liv. 3S, 1.363,51 euro; liv. 3, 1.316,81 euro; liv. 4, 1.244,80 euro; liv. 5, 1.204,97 euro; liv. 6, 1.160,74 euro. Ricordiamo che le decorrenze successive sono previste da luglio 2023, da luglio 2024 e da dicembre 2024.

L'Accordo contiene inoltre gli importi della nuova indennità speciale, che assume i seguenti valori mensili: liv. 1, 126,55 euro; liv. 2, 108,58 euro; liv. 3S, 104,86 euro; liv. 3, 96,81 euro; liv. 4, 88,73 euro; liv. 5, 83,17 euro; liv. 6, 76,97 euro.

Aumentato poi da 25,00 a 30,00 euro l'importo che ogni mese (per 13 mensilità) le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore a titolo di Elemento Aggiuntivo della Retribuzione (EAR). Ricordiamo che tale importo non è assorbibile e incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, ad esclusione del TFR. Per i lavoratori a tempo parziale l'EAR si riproporziona in base alla minor durata dell'orario di lavoro, mentre per gli apprendisti va ridotto applicando la medesima percentuale di determinazione del minimo retributivo, in relazione alla fase del periodo di apprendistato.

**II TEMA DEL MESE:
IL LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO
NEL CCNL COOPERATIVE AGRICOLE**

Il CCNL Agricoltura - cooperative del 3.8.2016 si occupa anche di fornire regolamentazioni specifiche in materia di lavoro straordinario, festivo e notturno per i lavoratori del settore

Il CCNL Agricoltura - cooperative del 3.8.2016, così come rinnovato dall'accordo 18.12.2020, interviene anche con riferimento alla disciplina del lavoro straordinario, festivo e notturno per i lavoratori del settore, prevedendo regolamentazioni diverse per:

- gli impiegati e i quadri (art. 46);
- per gli operai e i florovivaisti (art. 58).

L'orario di lavoro ordinario

L'art. 22 del CCNL in commento fornisce la disciplina generale dell'orario di lavoro applicato per le cooperative agricole.

L'orario di lavoro contrattuale ordinario è:

- fissato in 39 ore settimanali;
- distribuito di norma su 5 giorni lavorativi, salvo diversa distribuzione sancita dalla contrattazione di secondo livello.

Secondo la medesima norma contrattuale, si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro.

Inoltre, il contratto collettivo in questione stabilisce che al fine di far fronte a particolari esigenze produttive e/o di mercato, occorre istituire un monte-ore di eccedenza dell'orario contrattuale pari ad un massimo di 90 ore per anno civile, da utilizzare per prestazioni lavorative settimanali con orari superiori a quello contrattuale ed in ogni caso nei limiti di legge, a cui devono corrispondere prestazioni lavorative settimanali con orari corrispettivamente ridotti.

Nell'ambito degli accordi in materia di calendario di lavoro annuo, le parti sociali possono convenire il superamento del limite massimo di 90 ore di flessibilità di cui al comma precedente, e regolamentare le modalità dell'eventuale recupero in luogo della maggiorazione.

Nel caso di rapporti di lavoro di breve durata si darà luogo a riposi compensativi del maggior orario svolto ed al conseguente prolungamento del rapporto di lavoro.

La retribuzione da corrispondere ai lavoratori interessati deve essere commisura all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario o di riconoscimento di riposo compensativo, anche agli effetti degli istituti contrattuali.

I calendari di orario dovranno essere concordati tra le parti in sede aziendale.

Le prestazioni lavorative eventualmente eccedenti i regimi di orario come sopra concordati saranno retribuite con le maggiorazioni contrattuali; quelle rientranti nei suddetti regimi di orario, ma superiori all'orario settimanale contrattuale saranno invece retribuite con una maggiorazione, la cui misura sarà stabilita dalla contrattazione di II livello, da liquidarsi nei periodi di superamento.

Disciplina per i Quadri e gli impiegati

Per quanto concerne le categorie dei Quadri e degli impiegati, l'art. 46 del CCNL Cooperative agricole considera:

lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro;

lavoro notturno, quello eseguito dalle 22 alle 6 del mattino successivo;

lavoro festivo, quello eseguito nei giorni festivi di cui all'art. 28 del medesimo CCNL;

lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro.

Il lavoro straordinario non può superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali, ai sensi delle leggi vigenti.

Il lavoro straordinario e festivo è effettuato soltanto per particolari esigenze dell'azienda e può essere compiuto solo su esplicita richiesta ed autorizzazione da darsi di volta in volta, dal datore di lavoro o da chi lo rappresenta, deve essere registrato in contabilità e pagato all'atto della corresponsione della retribuzione, nello stesso mese nel quale è stato eseguito.

Le percentuali di maggiorazione, da applicare sugli elementi della retribuzione sono le seguenti:

lavoro straordinario 30%;

lavoro notturno 50%;

lavoro festivo 50%;

lavoro straordinario festivo 60%;

lavoro festivo notturno 65%;

lavoro supplementare 10%.

Considerato tuttavia che per talune categorie impiegate lo svolgimento della prestazione lavorativa, specie in determinati periodi dell'anno, non consente l'osservanza dell'orario di lavoro nei termini e modi previsti dall'art. 22 del CCNL Agricoltura-Cooperative, la disposizione in esame demanda alla contrattazione integrativa la possibilità di disciplinare, in alternativa, la corresponsione di una particolare indennità a tali figure impiegate rapportata ai tempi medi di svolgimento della prestazione lavorativa stessa, da erogare nel mese di aprile o al termine degli anzidetti periodi dell'anno.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario e comunque stabilito in 230 ore annue.

Disciplina per operai e florovivaisti

Invece, l'art. 58 del CCNL Cooperative agricole, disciplina peculiarmente la prestazione lavorativa svolta oltre l'ordinario orario di lavoro suddividendola nelle due categorie degli operai agricoli e dei florovivaisti.

Operai agricoli

Con riferimento agli operai agricoli, si considera:

lavoro straordinario quello svolto oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro;

lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato;

lavoro notturno quello eseguito dalle ore 22 alle 6 del mattino successivo;

lavoro supplementare quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro;

lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

Ai sensi delle norme di legge vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in caso di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e/o la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 230 ore.

In relazione a quanto sopra indicato, il CCNL in esame stabilisce che le percentuali di maggiorazione sono le seguenti:

lavoro straordinario 25%;

lavoro festivo 35%;

lavoro notturno 50%;
lavoro straordinario festivo 50%;
lavoro festivo notturno 65%;
lavoro supplementare 10%.

Sul punto, la norma contrattuale stabilisce che le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (minimo contrattuale nazionale conglobato).

Inoltre, si precisa che:

nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal terzo elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie;

per il lavoro notturno e/o festivo che cada in regolari turni periodici e riguardante mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, si farà luogo soltanto ad una maggiorazione del 10%;

per speciali lavori da eseguirsi di notte e per i quali i contratti integrativi abbiano stabilito un'adeguata particolare tariffa, non si farà luogo alle maggiorazioni per il lavoro notturno.

Operai florovivaisti

Con riferimento alla categoria degli operai florovivaisti, la norma in esame considera, alla stregua di quanto già visto per gli operai agricoli:

lavoro straordinario, quello svolto oltre l'orario contrattuale ordinario di lavoro;

lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dallo Stato;

lavoro notturno, quello eseguito dalle ore 22 alle 6 del mattino successivo;

lavoro supplementare, quello svolto oltre l'orario normale individuale per i lavoratori a tempo parziale fino al raggiungimento dell'orario contrattuale ordinario di lavoro;

lavoro a turni, qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane.

Ai sensi delle leggi vigenti, il lavoro straordinario non potrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 settimanali e dovrà essere richiesto dal datore di lavoro in casi di evidente necessità, la cui mancata esecuzione pregiudichi le colture e la produzione.

Fermo restando quanto sopra, il limite massimo individuale di lavoro straordinario nell'anno non potrà superare le 230 ore.

Invece, le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulle retribuzioni contrattuali sono le seguenti:

lavoro straordinario 25%;

lavoro festivo 40%;

lavoro notturno 50%;

lavoro straordinario festivo 50%;

lavoro festivo notturno 65%;

lavoro supplementare 10%.

Quando il lavoro notturno cada in regolari turni periodici o riguardanti mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni del lavoratore, mansioni che, per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte, si farà luogo ad una maggiorazione del 15%.

Le maggiorazioni di cui sopra opereranno sulla retribuzione (minimo contrattuale nazionale conglobato).

Nei casi in cui la retribuzione è composta anche dal 3° elemento, questo viene corrisposto anche per le ore straordinarie, festive e notturne, ma nella misura in atto per le ore ordinarie

IL FOCUS SUI PROSSIMI ADEMPIMENTI LO SCADENZARIO DI DICEMBRE 2022

ACCONCIATURA ED ESTETICA

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.12.2022**

Con la retribuzione del mese di dicembre 2022 le imprese sono tenute a corrispondere a tutto il personale in forza alla data del 10.10.2022 la seconda rata dell'elemento forfetario *una tantum* previsto dall'Accordo 10.10.2022 a copertura del periodo di carenza contrattuale iniziato l'1.1.2016. L'importo dell'*una tantum* è pari a 100,00 euro per i lavoratori qualificati e a 70,00 per gli apprendisti.

ALLEVATORI ED ENTI ZOOTECNICI

MINIMI RETRIBUTIVI **SCADENZA DELL'1.12.2022**

Con riferimento alle progressioni automatiche di livello previste per il personale in forza e perfezionatesi entro il 31.12.2022 ai sensi dell'art. 6 dell'Accordo 22.11.2021 (in virtù del quale, il Tecnico Esperto di Gestione Aziendale, già Controllore Esperto, dopo 15 anni di permanenza nella mansione, è inquadrato nel livello 2/3 con la qualifica di Tecnico Senior di Gestione Aziendale, e il Tecnico di Gestione Aziendale, già Controllore, dopo 7 anni di permanenza nella mansione, è inquadrato nel livello 2/4A con la qualifica di Tecnico Esperto di Gestione Aziendale), con la retribuzione del mese di dicembre 2022 deve essere corrisposta la prima delle 5 *tranche* in cui è spalmato il relativo riallineamento retributivo (le successive sono previste in giugno e dicembre 2023 e in giugno e dicembre 2024).

AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO (CISAL - SACI)

WELFARE AZIENDALE **SCADENZA DELL'1.12.2022**

Nel mese di dicembre 2022 il personale in forza (a tempo indeterminato o determinato di durata contrattuale prevista superiore a 12 mesi; a tempo pieno o parziale pari almeno a 20 ore settimanali; apprendisti; sono esclusi i tirocinanti o stagisti e i lavoratori in aspettativa non retribuita) ha diritto a percepire la seconda rata, pari al 50% del totale (la prima metà è stata corrisposta in luglio 2022), a titolo di *welfare* contrattuale, negli importi di seguito indicati: Quadri, 600,00 euro; livelli A1, A2, B1, B2, C1, C2, D1, D2 e operatori di vendita, 300,00 euro.

ASSICURAZIONI - SOCIETÀ DI ASSISTENZA

UNA TANTUM **SCADENZA DELL'1.12.2022**

Nel mese di dicembre è prevista l'erogazione, nei confronti dei lavoratori a tempo indeterminato, di un'indennità forfetaria *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale pregresso. Tale elemento deve essere corrisposto nelle seguenti misure: liv. QS, 854,88 euro; liv. Q, 815,70 euro; liv. AS, 699,48 euro; liv. A, 672,06 euro; liv. B, 631,98 euro; liv. C, 600,00 euro; liv. D, 550,62 euro; liv. D (nuovo assunto), 501,24 euro; liv. E, 517,26 euro.

CARTA (INDUSTRIA)**TRATTAMENTO ECONOMICO QUADRI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Nel mese di dicembre il personale con qualifica di Quadro la cui retribuzione annua sia risultata inferiore al minimo di garanzia costituito dal trattamento economico contrattuale annuo spettante maggiorato del 7%, ha diritto a percepire la differenza fino al raggiungimento di tale soglia minima, a titolo di Importo annuo aggiuntivo onnicomprensivo.

CHIMICA, GOMMA, PLASTICA E VETRO (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 7.9.2022 (a seguito degli incrementi precedentemente forniti dall'Accordo 4.5.2022); di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Ceramica, Terracotta, Gres, Decorazione di piastrelle:

liv. A, 1.807,95 euro; liv. B, 1.650,26 euro; liv. C, 1.563,24 euro; liv. D, 1.500,48 euro; liv. E, 1.446,75 euro; liv. F, 1.400,08 euro; liv. G, 1.319,93 euro.

Settore Chimica, Gomma, Plastica e Vetro:

liv. 7, 2.037,31 euro; liv. 6, 1.903,22 euro; liv. 5S, 1.797,77 euro; liv. 5, 1.712,44 euro; liv. 4, 1.623,24 euro; liv. 3, 1.532,46 euro; liv. 2, 1.464,90 euro; liv. 1, 1.368,55 euro.

COMMERCIO (CISAL - ANPIT CONFAZIENDA)**WELAFARE AZIENDALE
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Tutti i lavoratori in forza nel mese di dicembre 2022 (per i lavoratori a tempo parziale nel rispetto dell'unica condizione che il tempo della loro prestazione media ordinaria sia pari ad almeno 20 ore su base settimanale) hanno diritto a ricevere con la retribuzione del mese di dicembre una somma a titolo di *welfare* contrattuale, negli importi di seguito indicati: Dirigenti, 1.200,00 euro; Quadri, 600,00 euro, Impiegati e Operai, 200,00 euro.

COMUNICAZIONE, GRAFICA ED EDITORIA (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 16.5.2022; di seguito ne riportiamo i valori. Imprese artigiane: liv. 1A, 2.316,86 euro; liv. 1B, 2.019,29 euro; liv. 2, 1.894,34 euro; liv. 3, 1.776,68 euro; liv. 4, 1.648,56 euro; liv. 5 *bis*, 1.508,00 euro; liv. 5, 1.441,80 euro; liv. 6, 1.357,71 euro. Piccole e medie imprese: liv. 1A, 2.333,72 euro; liv. 1B, 2.033,99 euro; liv. 2, 1.908,13 euro; liv. 3, 1.789,61 euro; liv. 4, 1.660,56 euro; liv. 5 *bis*, 1.518,97 euro; liv. 5, 1.452,30 euro; liv. 6, 1.367,60 euro.

CREDITO (ABI)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dal CCNL 19.12.2019. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. QD4, 4.575,56 euro; liv. QD3, 3.889,01 euro; liv. QD2, 3.483,38 euro; liv. QD1, 3.283,73 euro; liv. 3/4, 2.906,90 euro; liv. 3/3, 2.684,20 euro; liv. 3/2, 2.535,88 euro; liv. 3/1, 2.405,97 euro; area unificata, 2.175,31 euro. Per i lavoratori in inserimento professionale alla data del 19.12.2019 (percorso non più disponibile in virtù dell'abrogazione operata dall'art. 16 del CCNL), il minimo è pari a 2.180,07 euro.

FEDERCASA**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Nel mese di dicembre è prevista l'erogazione, nei confronti del personale in forza alla data del 4 ottobre 2022, di un'indennità forfetaria *una tantum* a copertura del periodo di carenza contrattuale compreso tra gennaio 2019 e dicembre 2021. Tale indennità deve essere corrisposta nelle seguenti misure: liv. Q1, 1.466,67 euro; liv. Q2, 1.266,67 euro; liv. AS, 1.173,33 euro; liv. A1, 1.080 euro; liv. A2, 1.000,00 euro; liv. A3, 920,00 euro; liv. BS, 913,33 euro; liv. B1, 900,00 euro; liv. B2, 853,33 euro; liv. B3, 806,67 euro; liv. C1, 786,67 euro; liv. C2, 760,00 euro; liv. C3, 733,33 euro; liv. DS, 720,00 euro; liv. D1, 686,67 euro; liv. D2, 666,67 euro.

ISTITUZIONI SOCIO-ASSISTENZIALI (AGIDAE)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dal CCNL 27.12.2021; di seguito ne riportiamo i valori: liv. F2, 2.293,80 euro; liv. F1, 2.176,87 euro; liv. E2, 2.058,78 euro; liv. E1, 1.941,83 euro; liv. D2, 1.892,10 euro; liv. D1, 1.842,36 euro; liv. D, 1.747,17 euro; liv. C2, 1.701,89 euro; liv. C1, 1.634,03 euro; liv. B2, 1.580,10 euro; liv. A3, 1.512,66 euro; liv. A2, 1.465,25 euro; liv. A, 1.093,27 euro.

LAVANDERIE E TINTORIE (INDUSTRIA)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

In virtù di quanto previsto dall'Accordo del 5.1.2021, decorrono dall'1.12.2022 anche per le lavanderie industriali che abbiano avuto nell'anno 2019 un'incidenza del fatturato derivante per almeno il 60% dal settore turistico-alberghiero e della ristorazione gli importi dei minimi retributivi già in vigore dall'1.8.2022 per la generalità delle imprese del settore; di seguito ne riportiamo i valori: liv. D2, 2.570,79 euro; liv. C3, 2.570,79 euro; liv. C2, 2.220,35 euro; liv. C1, 1.988,13 euro; liv. B3, 1.919,99 euro; liv. B2, 1.770,08 euro; liv. B1, 1.692,54 euro; liv. A3, 1.662,85 euro; liv. A2, 1.581,59 euro; liv. A1, 1.400,75 euro.

**ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.12.2022**

In applicazione di quanto previsto dall'Accordo 5.1.2021, il personale delle Lavanderie industriali privo di contrattazione aziendale ha diritto a percepire, con la retribuzione di dicembre 2022, un importo pari a 230,00 euro a titolo di elemento perequativo.

METALMECCANICI (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 22.12.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 1Q, 1.534,76; liv. 1, 1.834,76; liv. 2, 1.707,17; liv. 2 *bis*, 1.611,99; liv. 3, 1.550,06; liv. 4, 1.460,98; liv. 5, 1.407,13; liv. 6, 1.341,83.

METALMECCANICI (INDUSTRIA)**ELEMENTO INDIVIDUALE OPERAI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Con la retribuzione del mese di dicembre il personale con qualifica operaia in forza al 31.12.2008 ha diritto a percepire una erogazione annua ragguagliata a 11 ore e 10 minuti, a titolo di elemento individuale annuo di mensilizzazione non assorbibile ex CCNL 20.1.2008.

METALMECCANICA (PICCOLA INDUSTRIA/CONFAPI)**FLEXIBLE BENEFITS
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Entro la fine del mese di dicembre devono essere utilizzati gli strumenti di *welfare* del valore di 200,00 euro messi a disposizione di tutti i dipendenti entro il mese di febbraio 2022, in virtù del CCNL 26.5.2021. I lavoratori possono decidere di destinare tale valore a Fondapi oppure all'assistenza sanitaria integrativa.

OCCHIALI (INDUSTRIA)**ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Con la retribuzione del mese di dicembre i lavoratori occupati presso imprese prive di contrattazione di secondo livello hanno diritto a percepire una somma pari a 330,00 euro a titolo di Elemento di Garanzia Retributiva (EGR). Tale cifra sarà riproporzionata in relazione ai mesi interi di servizio (o frazioni di mese di durata superiore a 15 giorni) prestati nel 2021, come pure per i lavoratori a tempo parziale, in relazione alla minor durata dell'orario.

ODONTOTECNICI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 22.12.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 1S, 1.903,59; liv. 1, 1.721,61; liv. 2, 1.630,78; liv. 3, 1.474,16; liv. 4, 1.388,00; liv. 5, 1.329,31; liv. 6, 1.278,99.

ORAFI E ARGENTIERI (ARTIGIANATO)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi, previsti dall'Accordo 22.12.2021. Di seguito riportiamo i nuovi valori: liv. 1S, 1.836,26; liv. 1, 1.836,26; liv. 2, 1.710,81; liv. 3, 1.557,28; liv. 4, 1.464,64; liv. 5, 1.408,39; liv. 6, 1.335,32.

ORTOFRUTTA ED AGRUMI**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

A decorrere dal 1.12.2022, i minimi retributivi assumono i valori di seguito indicati: liv. Q, 2.212,29 euro; liv. 1, 2.110,99 euro; liv. 2, 1.865,31 euro; liv. 3, 1.783,65 euro; liv. 4, 1.615,44 euro; liv. 5, 1.545,87 euro; liv. 6S, 1.512,87 euro; liv. 6, 1.476,53 euro; liv. 7, 1.419,98 euro.

PANIFICATORI (CONFESERCENTI)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Con la retribuzione del mese di dicembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 31.5.2022 la terza e ultima tranche dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 31.5.2022. L'importo da erogare è pari a 60,00 euro per i panifici artigianali e a 120,00 euro per i panifici industriali.

PANIFICATORI (FEDERPANIFICATORI)**UNA TANTUM
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Con la retribuzione del mese di dicembre le aziende sono tenute a corrispondere ai lavoratori in forza alla data del 31.5.2022 la terza e ultima tranche dell'indennità forfetaria una tantum prevista dall'Accordo 31.5.2022. L'importo da erogare è pari a 60,00 euro per i panifici artigianali e a 120,00 euro per i panifici industriali.

PENNE, MATITE, SPAZZOLE, PENNELLI (INDUSTRIA)**ELEMENTO PEREQUATIVO
SCADENZA DELL'1.12.2022**

Le aziende prive di contrattazione aziendale sono tenute a corrispondere ai propri dipendenti, con la retribuzione di dicembre 2022, un importo pari a 300,00 euro a titolo di elemento perequativo. Tale importo deve essere riproporzionato tanto in caso di part time quanto in caso di inizio o cessazione del rapporto in corso d'anno, considerando a tal fine come mese intero la frazione di durata superiore a 15 giorni.

PESCA (PERSONALE NON IMBARCATO/COOPERATIVE)**MINIMI RETRIBUTIVI
SCADENZA DELL'1.12.2022**

A decorrere dal 1.12.2022, i minimi retributivi assumono i valori di seguito indicati: liv. Q, 2.264,54 euro; liv. 1, 2.124,76 euro; liv. 2, 1.957,02 euro; liv. 3, 1.803,25 euro; liv. 4, 1.677,44 euro; liv. 5, 1.593,57 euro; liv. 6, 1.523,65 euro; liv. 7, 1.397,86 euro.

RESTAURO BENI CULTURALI**RIALLINEAMENTO RETRIBUTIVO
SCADENZA DELL'1.12.2022**

L'Accordo 17.12.2021, nell'inserire l'attività di restauro dei beni culturali all'interno dell'ambito di applicazione del CCNL Metalmeccanica (Artigianato), ha previsto la possibilità, per le aziende che precedentemente applicavano altro CCNL, di realizzare il riallineamento delle retribuzioni secondo una gradualità definita. Le imprese artigiane che si occupano di restauro e che abbiano scelto di applicare tale progressività sono tenute con la retribuzione del mese di dicembre a completare tale percorso di riallineamento (relativamente alle quote di differenziale retributivo eccedenti il 20%).

SCUOLE PRIVATE MATERNE

WELFARE AZIENDALE SCADENZA DEL 20.12.2022

Entro il 20 dicembre gli istituti devono mettere a disposizione di ciascun lavoratore strumenti di welfare del valore di 200,00 euro, da utilizzare entro il 19.12.2023.

SERVIZI AUSILIARI (CISAL - ANPIT)

WELFARE AZIENDALE SCADENZA DELL'1.12.2022

Tutti i lavoratori in forza nel mese di dicembre 2022 (ad esclusione dei tirocinanti, degli stagisti e dei lavoratori in aspettativa non retribuita) hanno diritto a ricevere con la retribuzione del mese di dicembre la seconda rata, pari al 50% del totale, della somma prevista a titolo di welfare contrattuale dal CCNL 29.10.2021, negli importi di seguito indicati: Dirigenti, 350,00 euro; Quadri, liv. A1 e liv. A2, 200,00 euro, liv. B1, liv. B2, liv. C1, liv. C2, liv. D1, liv. D2 e operatori di vendita, 125,00 euro.

TELECOMUNICAZIONI

PREVIDENZA COMPLEMENTARE SCADENZA DELL'1.12.2022

Con decorrenza 1.12.2022 la contribuzione a carico dell'Azienda nei confronti del Fondo di Previdenza Complementare Telemaco aumenta dall'1,3% all'1,4% della retribuzione assunta a base della determinazione del trattamento di fine rapporto.

TESSILE-MODA E CHIMICA-CERAMICA (PICCOLA INDUSTRIA)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2022

Di seguito gli importi dei nuovi minimi retributivi previsti dall'Accordo 17.2.2022 e dal successivo Accordo integrativo 23.3.2022 con decorrenza 1.12.2022.

A. Imprese fino a 249 dipendenti:

Settore Tessile abbigliamento - Moda:

liv. 8, 2.293,58 euro; liv. 7, 2.166,78 euro; liv. 6, 2.030,37 euro; liv. 5, 1.903,10 euro; liv. 4, 1.801,63 euro; liv. 3 bis, 1.761,29 euro; liv. 3, 1.720,99 euro; liv. 2 bis, 1.671,62 euro; liv. 2, 1.630,62 euro; liv. 1, 1.306,24 euro.

Settore Calzature:

liv. 8, 2.304,38 euro; liv. 7, 2.140,99 euro; liv. 6, 1.976,83 euro; liv. 5, 1.878,66 euro; liv. 4, 1.801,99 euro; liv. 3 bis, 1.761,29 euro; liv. 3, 1.720,93 euro; liv. 2 bis, 1.671,80 euro; liv. 2, 1.630,55 euro; liv. 1, 1.305,90 euro.

Settore Pelli e cuoio:

liv. 6, 2.189,14 euro; liv. 5, 1.982,76 euro; liv. 4S, 1.854,35 euro; liv. 4, 1.805,00 euro; liv. 3, 1.732,46 euro; liv. 2, 1.641,91 euro; liv. 1, 1.308,43 euro.

Settore Occhiali:

liv. 6, 2.240,33 euro; liv. 5, 2.043,06 euro; liv. 4S, 1.892,32 euro; liv. 4, 1.809,95 euro; liv. 3, 1.729,01 euro; liv. 2, 1.633,51 euro; liv. 1, 1.307,52 euro.

Settore Giocattoli:

liv. 7, 2.247,92 euro; liv. 6, 2.077,90 euro; liv. 5, 1.974,41 euro; liv. 4S, 1.865,02 euro; liv. 4, 1.819,89 euro; liv. 3, 1.740,61 euro; liv. 2, 1.649,51 euro; liv. 1, 1.322,16 euro.

Settore Penne, spazzole e pennelli:

liv. 8, 2.253,06 euro; liv. 7, 2.061,48 euro; liv. 6, 1.957,65 euro; liv. 5, 1.860,87 euro; liv. 4, 1.802,44 euro; liv. 3, 1.716,69 euro; liv. 2, 1.623,71 euro; liv. 1, 1.309,25 euro.

Settore Piastrelle in terzo fuoco:

liv. A, 1.841,75 euro; liv. B, 1.682,26 euro; liv. C, 1.590,09 euro; liv. D, 1.516,65 euro; liv. E, 1.451,25 euro; liv. F, 1.397,20 euro; liv. G, 1.296,37 euro.

B. Imprese fino a 49 dipendenti:

Settore Chimica e settori accorpati:

liv. H, 2.783,87 euro; liv. G, 2.632,37 euro; liv. F, 2.397,07 euro; liv. E, 2.157,95 euro; liv. D, 2.015,00 euro; liv. C, 1.817,15 euro; liv. B, 1.648,31 euro; liv. A, 1.529,55 euro.

Settore Plastica e gomma:

liv. Q, 2.498,30 euro; liv. 8, 2.413,70 euro; liv. 7, 2.214,43 euro; liv. 6, 1.993,66 euro; liv. 5, 1.859,64 euro; liv. 4, 1.766,02 euro; liv. 3, 1.700,74 euro; liv. 2, 1.649,98 euro; liv. 1, 1.518,51 euro.

Settore Abrasivi:

liv. A1, 2.550,36 euro; liv. B1, 2.331,36 euro; liv. B2, 2.190,09 euro; liv. C1, 2.022,25 euro; liv. C2, 1.978,36 euro; liv. C3, 1.925,26 euro; liv. D1, 1.879,50 euro; liv. D2, 1.763,60 euro; liv. D3, 1.724,23 euro; liv. E1, 1.669,88 euro; liv. E2, 1.595,34 euro; liv. E3, 1.540,47 euro; liv. F, 1.514,75 euro.

Settore Ceramica:

liv. A1, 2.498,31 euro; liv. B1, 2.302,53 euro; liv. B2, 2.170,44 euro; liv. C1, 2.008,62 euro; liv. C2, 1.966,50 euro; liv. C3, 1.915,29 euro; liv. D1, 1.868,50 euro; liv. D2, 1.754,36 euro; liv. D3, 1.714,43 euro; liv. E1, 1.655,93 euro; liv. E2, 1.584,45 euro; liv. E3, 1.542,23 euro; liv. F, 1.497,94 euro.

Settore Vetro meccanizzato (prime lavorazioni):

liv. A2, 2.654,69 euro; liv. A1, 2.596,06 euro; liv. B2, 2.393,84 euro; liv. B1, 2.336,15 euro; liv. C2, 2.153,46 euro; liv. C1, 2.114,33 euro; liv. D3, 2.063,87 euro; liv. D2, 2.014,05 euro; liv. D1, 1.884,15 euro; liv. E3, 1.831,36 euro; liv. E2, 1.794,63 euro; liv. E1, 1.666,66 euro; liv. F, 1.551,21 euro.

Settore Vetro trasformazione (secondo lavorazioni):

liv. 8A, 2.611,25 euro; liv. 8, 2.552,57 euro; liv. 7, 2.336,16 euro; liv. 6A, 2.153,45 euro; liv. 6, 2.114,33 euro; liv. 5A, 2.063,88 euro; liv. 5, 2.014,05 euro; liv. 4, 1.884,15 euro; liv. 3, 1.794,66 euro; liv. 2, 1.666,66 euro; liv. 1, 1.551,21 euro.

Settore Vetro soffio a mano e semiautomatiche:

liv. 9A, 2.607,47 euro; liv. 8, 2.548,93 euro; liv. 8A, 2.350,51 euro; liv. 8, 2.332,91 euro; liv. 7, 2.112,37 euro; liv. 6, 2.022,92 euro; liv. 5, 1.891,95 euro; liv. 4, 1.784,77 euro; liv. 3, 1.701,99 euro; liv. 2, 1.623,38 euro; liv. 1, 1.549,44 euro.

TESSILI E MODA (ARTIGIANATO)

MINIMI RETRIBUTIVI SCADENZA DELL'1.12.2022

Decorrono dall'1.12.2022 i nuovi importi dei minimi retributivi previsti dall'Accordo 7.9.2022 (a seguito degli incrementi precedentemente forniti dall'Accordo 4.5.2022); di seguito ne riportiamo i valori.

Settore Abbigliamento:

liv. 6S, 1.885,68 euro; liv. 6, 1.765,50 euro; liv. 5, 1.618,11 euro; liv. 4, 1.495,60 euro; liv. 3, 1.434,03 euro; liv. 2, 1.372,64 euro; liv. 1, 1.298,05 euro.

Settore Calzature:

liv. 6S, 1.884,16 euro; liv. 6, 1.777,51 euro; liv. 5, 1.625,37 euro; liv. 4, 1.503,63 euro; liv. 3, 1.442,10 euro; liv. 2,

1.381,44 euro; liv. 1, 1.302,96 euro.

Settore Lavanderie e tintorie:

liv. 6S, 1.887,42 euro; liv. 6, 1.780,53 euro; liv. 5, 1.620,27 euro; liv. 4, 1.495,36 euro; liv. 3, 1.433,83 euro; liv. 2, 1.374,81 euro; liv. 1, 1.300,28 euro.

Settore Occhiali:

liv. 6Q, 1.830,31 euro; liv. 6, 1.830,31 euro; liv. 5, 1.657,42 euro; liv. 4, 1.549,07 euro; liv. 3, 1.455,09 euro; liv. 2, 1.402,83 euro; liv. 1, 1.345,23 euro.

Settore Pelli e cuoio:

liv. 6S, 1.885,68 euro; liv. 6, 1.765,50 euro; liv. 5, 1.618,11 euro; liv. 4, 1.495,60 euro; liv. 3, 1.434,03 euro; liv. 2, 1.372,64 euro; liv. 1, 1.298,05 euro.

Settore Tessile:

liv. 6S, 1.884,16 euro; liv. 6, 1.777,51 euro; liv. 5, 1.625,37 euro; liv. 4, 1.503,63 euro; liv. 3, 1.442,10 euro; liv. 2, 1.381,44 euro; liv. 1, 1.302,96 euro.

Settore Tessile - Lavorazioni a mano:

liv. 6S, 1.881,85 euro; liv. 6, 1.756,36 euro; liv. 5, 1.609,65 euro; liv. 4, 1.486,66 euro; liv. 3, 1.425,19 euro; liv. 2, 1.363,81 euro; liv. 1, 1.289,29 euro.

DECONTRIBUZIONE PER LE LAVORATRICI MADRI

Con il messaggio 9.11.2022 n. 4042, facendo seguito alla circ. 19.9.2022 n. 102, l'INPS ha fornito chiarimenti in merito all'esonero contributivo riconosciuto alle lavoratrici madri che ritornano nel posto di lavoro dopo la maternità ex art. 1 co. 137 della L. 234/2021

Con il messaggio 9.11.2022 n. 4042, l'INPS è intervenuto con riferimento alla disciplina dell'esonero contributivo riconosciuto alle lavoratrici madri che ritornano nel posto di lavoro dopo la maternità ex art. 1 co. 137 della L. 234/2021.

Con l'occasione, l'Istituto previdenziale ha fornito ulteriori indicazioni, dopo quelle già impartite con la circ. 19.9.2022 n. 102, in ordine alla corretta applicazione dell'esonero in oggetto.

In particolare, con l'ultimo messaggio 4042/2022, l'Istituto previdenziale ha precisato che:

- l'agevolazione trova applicazione dalla data del rientro effettivo al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso avvenga tra l'1.1.2022 e il 31.12.2022;
- le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (ad esempio ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del *dies a quo* di decorrenza dell'esonero;
- l'esonero deve essere calcolato dalla data di rientro effettivo; pertanto, i giorni di ferie o di permessi retribuiti o di malattia eventualmente fruiti, senza soluzione di continuità rispetto all'astensione per maternità, prima dell'effettivo rientro, non sono esonerabili.

In merito ai rientri inframensili viene precisato che l'imponibile da considerare ai fini dell'applicazione dello sgravio, con riferimento al primo mese di fruizione dello stesso, è quello dalla data del rientro.

Quadro normativo e di prassi

L'agevolazione in argomento è stata introdotta in via sperimentale per l'anno 2022 dall'art. 1 co. 137 della L. 234/2021 (legge di Bilancio 2022), e consiste in un'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50%, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro.

L'INPS ha già fornito indicazioni sulla misura con la circ. 19.9.2022 n. 102, precisando, con un'interpretazione estensiva, che l'esonero in oggetto spetta anche qualora il rientro effettivo sul posto di lavoro della lavoratrice avvenga:

- dopo la fruizione del periodo di astensione facoltativa;
- e dopo il periodo di interdizione *post partum*, purché tali periodi siano fruiti senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio.

Rapporti di lavoro agevolabili

Possono accedere al beneficio in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, che rientrano nel posto di lavoro dopo avere fruito del congedo di maternità.

Conseguentemente, l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti delle lavoratrici dipendenti della Pubblica Amministrazione ex art. 1 co. 2 del DLgs. 165/2001.

L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato (incluso il settore agricolo):

- a tempo indeterminato
- a tempo determinato;
- in regime di *part time*;
- in regime di apprendistato (di qualsiasi tipologia);
- di lavoro domestico;
- di lavoro intermittente.

La misura è, inoltre, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro *ex* L. 142/2001.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, l'esonero contributivo in esame spetta anche per le assunzioni a scopo di somministrazione.

Fruizione del congedo di maternità

Ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione in parola, è necessario che la lavoratrice abbia fruito del congedo obbligatorio di maternità disciplinato dall'art. 16 del DLgs. 151/2001 (Testo unico sulla maternità).

Inoltre, l'INPS precisa che sebbene la previsione in trattazione faccia riferimento al solo rientro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità, per un periodo massimo di un anno, laddove la lavoratrice fruisca dell'astensione facoltativa al termine del periodo di congedo obbligatorio, la misura può comunque trovare applicazione dalla data di rientro effettivo al lavoro della lavoratrice.

Parimenti, l'esonero contributivo in esame spetta anche al rientro della lavoratrice dal periodo di interdizione *post partum ex* art. 17 del DLgs. 151/2001.

Sul punto, infatti, l'INPS evidenzia che la *ratio* ispiratrice della misura in parola è fondata su un'esigenza di maggiore tutela della lavoratrice madre e della prole. Diversamente ritenendo, inoltre, si istituirebbe un'irragionevole disparità di trattamento tra l'ipotesi in cui la lavoratrice madre fruisca del solo congedo obbligatorio di maternità e le ipotesi in cui la stessa prolunghi l'astensione dal lavoro per il periodo successivo al parto, in virtù del congedo facoltativo ovvero del provvedimento di interdizione *post partum*.

Considerato che, per espressa previsione legislativa, l'agevolazione in trattazione costituisce una misura sperimentale valevole per l'anno 2022, il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro dovrà in ogni caso avvenire entro il 31.12.2022.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero in questione è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 50% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice.

Come espressamente previsto dalla citata disposizione, l'esonero ha una durata massima di 12 mensilità, che decorrono dal mese di competenza in cui si è verificato il rientro della lavoratrice nel posto di lavoro, al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità.

Condizioni di spettanza

Come anticipato, la misura agevolativa in trattazione si applica sulla quota dei contributi a carico della lavoratrice madre, in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato del settore privato, sia instaurati che instaurandi, a condizione che il rientro nel posto di lavoro avvenga entro il 31.12.2022.

Pertanto, l'agevolazione in commento non assume la natura di incentivo all'assunzione e, conseguentemente, non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui all'art. 31 del DLgs. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in una riduzione contributiva per la lavoratrice, che non comporta benefici in capo al datore di lavoro, non è neanche subordinato al possesso, ai sensi dell'art. 1 co. 1175 della L. 296/2006, del documento unico di regolarità contributiva DURC.

Infine, in quanto misura di carattere generale applicata sulla quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri, non costituisce aiuto di Stato e non è pertanto soggetto all'autorizzazione della Commissione europea e alla registrazione nel Registro nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altre agevolazioni

Lo sgravio contributivo in argomento, per la specifica natura di esonero sulla contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre, è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

L'agevolazione in trattazione, inoltre, risulta ulteriormente cumulabile con l'esonero dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'art. 1 co. 121 della L. 234/2021.

Pertanto, laddove ricorrano i presupposti per l'applicazione di entrambe le misure, la quota di contribuzione a carico della lavoratrice potrà essere ridotta del 50% in forza della previsione in trattazione e, sulla quota di contribuzione residua a carico della lavoratrice, potrà essere operata l'ulteriore riduzione di 0,8 punti percentuali.

Analoghe considerazioni circa la cumulabilità dell'agevolazione in questione valgono per quanto disposto dall'art. 20 co. 1 del DL 115/2022 (c.d. decreto "Aiuti-bis"), laddove si stabilisce che per i periodi di paga dal 1.7.2022 al 31.12.2022, compresa la tredicesima o i relativi ratei erogati nei predetti periodi di paga, il predetto esonero dello 0,8% sulla quota dei contributi previdenziali, è incrementato di 1,2 punti percentuali (per un totale del 2%).

Istruzioni operative

Sotto un profilo strettamente operativo, i datori di lavoro che intendono richiedere, per conto della lavoratrice interessata, l'applicazione dell'esonero contributivo in argomento, dovranno inoltrare all'INPS, tramite la funzionalità "Contatti" del "Cassetto previdenziale" alla voce "Assunzioni agevolate e sgravi", campo "Esonero art. 1 c. 137 L.234/2021", un'istanza per l'attribuzione del codice di autorizzazione "0U", che assume il nuovo significato di "Esonero contributivo articolo unico, comma 137, legge n. 234/2021".

In particolare, si precisa che la richiesta di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione "0U" deve essere inoltrata prima della trasmissione della denuncia contributiva relativa al primo periodo retributivo in cui si intende esporre l'esonero medesimo.

I datori di lavoro agricolo per richiedere l'applicazione dell'esonero contributivo dovranno inoltrare l'istanza "Esonero art. 1 c. 137 L. 234/2021" tramite la funzione "Comunicazione bidirezionale" del "Cassetto previdenziale aziende agricole" e nel campo "Annotazioni" dell'istanza dovranno inserire, con riferimento alla lavoratrice per la quale si chiede l'applicazione dell'esonero, le seguenti informazioni: codice fiscale, cognome e nome, data di rientro della lavoratrice in servizio dopo la fruizione del congedo di maternità.

La Struttura territorialmente competente attribuirà il predetto codice di autorizzazione alla posizione contributiva solo dopo avere verificato la spettanza dell'esonero.

Gestione dello sgravio nel flusso Uniemens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto per conto della lavoratrice interessata, esporranno, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese ottobre 2022, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>.

In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile

previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

nell'elemento <CodiceCausale> dovrà essere inserito il valore "ELAM";

nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dovrà essere inserita la data di rientro in servizio al termine della fruizione del congedo (obbligatorio o parentale) di maternità nel formato AAAAMMGG (ad esempio: 20220109)

nell'elemento <AnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;

nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dovrà essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno poi riportati, a cura dell'INPS, nel DM 2013 "VIRTUALE".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi pregressi (mese di gennaio 2022 e fino al mese precedente l'esposizione del corrente) può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di ottobre, novembre e dicembre 2022.

Si rammenta che la sezione <InfoAggcausaliContrib> va ripetuta per tutti i mesi di arretrato.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

Modalità di esposizione nella sezione PosAgri del flusso Uniemens

I datori di lavoro con riferimento alle lavoratrici autorizzate all'esonero oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, dovranno valorizzare in PosAgri / DenunciaAgriIndividuale / DatiAgriRetribuzione, per i mesi di competenza di ottobre, novembre e dicembre 2022, i seguenti elementi come di seguito indicato:

in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";

in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "LM".

Per il recupero dell'incentivo relativo ai periodi pregressi, dal mese di gennaio 2022 al mese di giugno 2022, i datori di lavoro ammessi al beneficio dovranno trasmettere, per i lavoratori interessati, un flusso di variazione relativo al mese di riferimento omettendo i consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, valorizzando nell'elemento <DatiAgriRetribuzione> gli elementi di seguito specificati:

in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";

in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "LP" che assume il significato di "Recupero pregresso LM".

La valorizzazione dei predetti periodi deve essere effettuata esclusivamente nei flussi trasmessi entro i termini (30.11.2022) previsti per il terzo periodo di emissione 2022.

Per il recupero dell'incentivo dei mesi di luglio, agosto e settembre 2022, per i quali il relativo periodo di trasmissione non è ancora scaduto, deve essere inviato il flusso completo valorizzando, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, i seguenti elementi come di seguito indicato:

in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";

in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice "LM", avente il significato di "Esonero art. 1 c. 137 L. 234/2021".

Si precisa che, nel caso in cui il flusso sia stato già inviato, il flusso completo annulla e sostituisce il flusso inviato in precedenza.

Lo Studio resta a Vostra disposizione per ogni eventuale ulteriore informazione dovesse necessitarVi.